

1

Chi ha una badante in regola ma senza green pass, che cosa deve fare?

Il datore di lavoro deve verificare il possesso del green pass del proprio dipendente. Se la colf, la badante o la baby sitter non lo possiede o non esibisce una versione valida, il datore deve sospendere il lavoratore dall'attività fino alla presentazione di un'idonea certificazione verde Covid-19. Il lavoratore è sospeso dal primo giorno e non percepisce lo stipendio per tutta la durata del periodo.

2

Se il lavoratore è sospeso, la famiglia può assumere un altro domestico fino a dicembre?

Il lavoratore domestico sospeso ha diritto alla conservazione del posto di lavoro fino al 31 dicembre 2021, termine di cessazione dello stato di emergenza, a meno che non esibisca il green pass prima. Nel periodo di sospensione la famiglia può assumere un lavoratore in sostituzione. Diversamente da quanto avviene nella sostituzione di una lavoratrice in maternità, consigliamo alle famiglie di assumere a tempo indeterminato, una forma contrattuale che permette il libero recesso dal rapporto in qualsiasi momento, nel rispetto dei termini di preavviso, e quindi anche qualora il domestico titolare esibisca il green pass.

3

La sostituzione comporta un costo aggiuntivo?

In caso di sospensione del domestico che non ha il green pass la famiglia che assume un eventuale sostituto non sostiene un costo aggiuntivo, poiché non solo non è tenuta a corrispondere la retribuzione al titolare ma non deve neanche versare i contributi Inps e Cassacolf per tutta la durata del periodo di stop.

4

Chi ha una lavoratrice o un lavoratore in nero o senza il permesso di soggiorno, come può chiedere l'esibizione del green pass?

Il datore, anche se il lavoratore è in nero o privo di uno status giuridico regolare, dovrebbe ottemperare agli obblighi di legge e quindi verificare che il domestico abbia

un green pass valido. Al contrario, sarebbe soggetto alle sanzioni per il mancato controllo, che si andrebbero a sommare, nel caso emergesse il rapporto irregolare, a quelle per il lavoro nero. L'auspicio è che, come avvenuto l'anno scorso quando venne introdotto l'obbligo di autocertificazione per gli spostamenti, il decreto varato dal Cdm che rende obbligatorio il green pass sia un incentivo a far emergere i rapporti di lavoro irregolari, che nel comparto rappresentano circa il 60% del totale.

5

Che tipo di controlli o sanzioni deve aspettarsi la famiglia?

Il Dl approvato giovedì scorso dal Governo prevede sanzioni amministrative sia per il mancato controllo da parte del datore (da 400 a 1000 euro), sia per la violazione dell'obbligo da parte del lavoratore (da 600 a 1500 euro).

6

Come fa il datore a verificare l'attendibilità del green pass?

Siamo in attesa che siano specificate le modalità operative di controllo che spettano ai datori, come previsto dal Dl. L'uso di una App specifica sarebbe auspicabile ma, considerata la platea di datori (molti dei quali anziani), dovrebbe essere prevista anche una modalità semplificata.

7

Il datore può chiedere il green pass come requisito per l'inizio del rapporto?

Dal 15 ottobre al 31 dicembre 2021 il possesso e l'esibizione del green pass da parte del lavoratore domestico non attengono alla volontà del datore ma diventano un obbligo di legge.

8

Se la famiglia licenzia il lavoratore domestico perché senza green pass, deve specificarlo?

La motivazione dell'eventuale licenziamento non può essere l'assenza del green pass del lavoratore, come previsto dal nuovo Dl. Il venire meno del rapporto di fiducia tra le parti può sempre dare luogo al licenziamento, che nel settore domestico è libero, nel rispetto del preavviso.